

0-793800

На правах рукописи



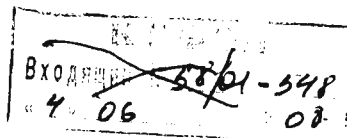
Шарифов Руслан Вагитович

**Развитие института социального партнерства в российских
транснациональных корпорациях**

08.00.01 – экономическая теория

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Волгоград – 2008



Работа выполнена в ГОУ ВПО «Волгоградский государственный университет»

Научный руководитель доктор экономических наук, профессор
Иншаков Олег Васильевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Сизов Юрий Иванович



кандидат экономических наук
Карибов Аполлон Периклович

Ведущая организация ГОУ ВПО «Российская экономическая
академия им. Г.В. Плеханова»

Защита диссертации состоится 21 июня 2008 г. в 12⁰⁰ часов на заседании
диссертационного совета Д 212.029.01 по экономическим наукам в ГОУ ВПО

«Волг

г.

Волг

ПО

«Вол

йте

ГОУ

и

Учен

доктор экономических наук, доцент

Тимофеева Г.В.

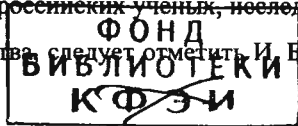
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Институционализация корпоративного сектора российской экономики как системы социального рыночного хозяйства (СРХ) на современном этапе выражается в повышении системной роли транснациональных корпораций (ТНК) как наиболее мощных хозяйственных субъектов и крупномасштабных социальных акторов. Функционирование ТНК в условиях глобализации сопряжено с высокими и неоднозначными экстермальными эффектами для общества, необходимость регулирования которых не подлежит сомнению.

Перспективной формой согласованного на международном и национальном уровнях регулирования таких экстерналий является развитие института социального партнерства (ИСП), являющегося основой формирования социально-ориентированной модели поведения участников ТНК. Согласование интересов крупного бизнеса, государства и гражданского общества обеспечивает минимизацию транзакционных издержек и институциональных рисков в масштабе национального хозяйства.

Становление в современной России экономики инновационного типа, формирование институтов гражданского общества, необходимость повышения социальной ответственности крупного отечественного бизнеса в условиях его глобализации создают объективные предпосылки для уточнения институционально-экономической природы и специфики социального партнерства, определения его явных и скрытых противоречий, а также поиска наиболее эффективных форм реализации данного института в условиях модернизации российского хозяйства.

Степень разработанности проблемы. Методологические и теоретические основы становления и развития ИСП были разработаны в трудах таких зарубежных исследователей, как П. Друкер, Дж. МакГвайр, Д. Норт, С. Сети, О. Уильямсон, Л. Эрхард и др. Среди российских ученых, исследовавших содержание и формы социального партнерства, следует отметить И. Бородина,



В. Варнавского, Д. Гавра, О. Иванова, В. Киселева, А. Леонтьева, В. Комаровского, Н. Малафеева, В. Михеева, Б. Модель, И. Модель, С. Перегудова, О. Петрову, Е. Садовую, В. Смолькова и др.

Вопросы эффективной организации и проблемы развития ИСП в корпоративном секторе экономики нашли отражение в работах А. Белковского, И. Беляевой, Т. Бачинской, В. Васильева, В. Комаровского, В. Кривошеева, П. Кудюкина, Э. Лазаревой, Д. Стурова и др.

Институциональные инструменты и методы реализации социальной ответственности бизнеса в российской экономике анализируются в работах О. Алексеевой, Е. Василенко, О. Даниловой, Н. Лебедевой, О. Ломовцевой, И. Соболевой, С. Туркина и др.

Проблемам взаимодействия бизнеса и власти в социальной сфере посвящены труды Н. Апаринной, В. Баровой, Б. Батаевой, В. Борисова, А. Ветрова, Н. Гартмана, Н. Гетман, С. Калашникова, О. Кузнецовой, М. Курбатовой, С. Левина, Г. Ляха, А. Молчанова, В. Садкова и др.

Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию феномена социального партнерства в рыночной экономике, недостаточно разработанными остаются проблемы институционализации инструментов и методов его осуществления в российских ТНК, выявлению его противоречий, стратегических и тактических способов регулирования.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость исследования ИСП в условиях транснационализации корпоративного бизнеса в России обусловили выбор темы предлагаемой работы, предопределили ее цель, задачи и структуру.

Цель исследования – разработать теоретические основы и определить стратегические перспективы развития института социального партнерства в российских ТНК.

Достижение данной цели объективно связано с решением ряда методологических и теоретических задач:

- раскрыть логику эволюции институциональных моделей социального

партнерства;

- осуществить содержательную характеристику ИСП в рыночном хозяйстве;

- выявить проблемы институционализации социального партнерства в современной России;

- проанализировать влияние транснационализации на формирование ИСП;

- идентифицировать основные направления, методы и инструменты реализации ИСП в ведущих нефтяных компаниях страны;

- обосновать стратегические перспективы развития социального партнерства в российских ТНК.

Объектом исследования является процесс развития института социального партнерства в российских ТНК.

Предметом исследования выступают социально-экономические отношения различных групп стейкхолдеров российских ТНК, связанные с институционализацией инструментов и методов социального партнерства.

Методологической и теоретической основами исследования послужили концепции и гипотезы, представленные в трудах отечественных и зарубежных исследователей, посвященные проблемам развития социального партнерства. Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялись автором на основе системного подхода, в рамках которого использовались следующие общенаучные методы: анализ и синтез, дедукция и индукция, структурно-функциональный, историко-логический, компаративный.

Информационная база исследования представлена материалами, содержащимися в монографиях и статьях российских и зарубежных исследователей, законами и законодательными актами РФ, Трудовым и Гражданским Кодексами РФ, нормативными документами региональных органов государственной власти, документами Международной организации труда (МОТ) в области социально-трудовых отношений. В качестве эмпирической базы в работе использовались экономико-статистические

данные, опубликованные в различных научных журналах и сообщениях СМИ, материалы и документы ведущих российских корпораций (в частности, ОАО «Лукойл»).

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. В эволюции института социального партнерства системы социального рыночного хозяйства выделены три основных этапа: стохастического становления как формы реагирования на обострение противоречий интересов наемных работников и капиталистов в сфере трудовых отношений при посредстве профсоюзов (конец XIX – первая половина XX в.); укоренения в институциональной системе государственно-монополистического капитализма на основе развития системы участия работников в собственности и управлении крупными компаниями для превентивного устранения потенциальных конфликтов (1950-1980-е гг.); активизации и диверсификации корпоративных инициатив в целях обеспечения гибкого компромисса интересов внутренних и связанных групп ТНК (собственников, менеджеров, работников, поставщиков, потребителей, государства, общественных организаций и др.) на основе сочетания международного и национального регулирования (1990-е гг. – н.в.). Закономерность эволюции СРХ состоит в непрерывном расширении сфер влияния ИСП, что не позволяет в современных условиях ограничивать его исключительно рамками социально-трудовых отношений.

2. Институт социального партнерства представляет собой модель закрепления общественно значимых функций за бизнесом и властью, воплощающуюся в системе принципов, правил, норм, требований и ценностей социальной ответственности. Современная крупная корпорация выступает субъектом социально-ориентированных действий, направленных на гармонизацию интересов различных категорий ее внутренних агентов, а также их ассоциированных интересов с интересами внешних групп влияния. В распространении ИСП среди субъектов корпоративного сектора закономерно проявляются современные тенденции развития хозяйства и общества,

связанные с демократизацией, гуманизацией, солидарностью и сотрудничеством на основе равноправного диалога.

3. Институционализация социального партнерства в современных российских корпорациях характеризуется многочисленными проблемами: искажение представлений собственников и топ-менеджеров о социальной активности корпораций, ведущее к подмене ИСП институтом корпоративной благотворительности с целью формирования позитивного имиджа перед государством и извлечения дополнительной прибыли; одностороннее понимание социального партнерства местными и региональными властями, рассматривающими данный институт как форму дополнительной эксплуатации корпораций в качестве доноров бюджета путем делегирования им затратной функции «социального инвестора»; сужение сферы реализации социального партнерства до взаимодействия руководства корпораций и профсоюзов в области трудовых отношений; незрелость и высокая фрагментация институтов гражданского общества, не обеспечивающих достаточных импульсов корпорациям к расширению спектра социальных программ.

4. Транснационализация крупного бизнеса в современной России ведет к повышению активности взаимодействий с внешней институциональной средой, «трансплантации» и внедрению корпоративных институтов, доказавших свою эффективность в других международных компаниях. Постепенно укореняется институциональная модель корпорации как «компании участников» (stakeholders company), разрабатываются и внедряются социальные миссии, на уровне стратегического управления осознается необходимость пристального внимания к интересам различных социальных групп, прямо и косвенно связанных с деятельностью корпораций. Обладая наибольшими финансовыми возможностями, российские ТНК увеличивают расходы на образование, профессиональную подготовку персонала, образовательные программы и проекты.

5. Развитие института социального партнерства наиболее активно происходит в нефтяных ТНК России. К основным областям осуществления ими

общественно значимых функций относятся: материнство и детство, образование, культура, медицина, спорт и физическая культура, экология, жилье, религия, социальные инициативы, региональная социальная инфраструктура. Сложилась широкая дифференциация социальных приоритетов компаний, свидетельствующая о различии подходов к пониманию ИСП, а также отражающая разницу в уровне капитализации. Институциональными инструментами реализации социального партнерства выступают Социальные кодексы корпораций, соглашения между работодателем и профсоюзом, соглашения о сотрудничестве и организации взаимоотношений между компаниями и региональными (местными, районными) органами власти, коллективные договоры. Основными методами осуществления социального партнерства нефтяными компаниями являются денежная и натуральная поддержка, а также развитие корпоративных систем социальных льгот и гарантий.

6. Стратегические перспективы развития института социального партнерства в отечественных ТНК связаны: на микроуровне – с переосмыслением бизнес-сообществом содержания социальной ответственности как стратегического вида деятельности и дифференциацией спектра его объектов, институционализацией норм и правил осуществления корпоративной социальной политики, развитием методики определения эффективности социальных программ и проектов, активизацией практики публикации социальных отчетов, преодолением тенденции патернализма в отношении работников с институциональным расширением сфер их компетенции и поощрением инициативы; на макроуровне – с внедрением принципиально новых методов мотивации и поощрения социально активных предприятий, совершенствованием социального и трудового законодательства, развитием системы государственного мониторинга социальной деятельности компаний. Синергический эффект функционирования ИСП в корпоративном секторе экономики может быть реализован только на основе конструктивного взаимодействия государства, бизнеса и общества.

Научная новизна диссертационного исследования:

- выделены и содержательно охарактеризованы основные этапы эволюции ИСП, связанные с его стохастичным становлением «снизу» под давлением профсоюзов (конец XIX – первая половина XX в.), насаждением «сверху» и укоренением в институциональной системе государственно-монополистического капитализма (1950–1980-е гг.), активизацией на основе корпоративных инициатив и дифференциацией сфер влияния (1990-е гг. – н.в.);
- обоснована целесообразность отказа от узкой трактовки социального партнерства как института стабилизации сферы трудовых отношений в связи с эволюционным расширением сфер его реализации, актуально включающих экологию, медицину, образование, культуру, спорт, жилищное строительство и социальную инфраструктуру;
- институт социального партнерства определен как способ организационного закрепления за корпорациями в качестве ассоциированных форм гражданства общественно значимых функций посредством системы норм, правил, порядков, режимов и ценностей социальной ответственности;
- выявлены противоречия развития института социального партнерства в современной России, связанные с неадекватными представлениями о его сути у руководства корпораций и его подменой стохастичной корпоративной благотворительностью, инерцией компаний и возрастающими запросами региональных и местных властей по поводу предоставления социальных благ;
- предложены перспективные направления совершенствования ИСП на микро- и макроуровнях, направленные на реализацию синергического эффекта устойчивого согласования интересов бизнеса, государства и общества.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Содержащиеся в работе теоретические выводы и практические рекомендации могут быть использованы в научно-практических разработках проблем социального партнерства в российских ТНК, в области совершенствования инструментов и методов управления, процессов взаимодействия и реализации

социальных интересов различных хозяйственных субъектов, а также государственными и региональными органами власти при разработке и реализации социальной политики. Отдельные положения и выводы проведенного исследования могут быть использованы в учебном процессе при преподавании курсов «Экономическая теория», «Институциональная теория», «Мировая экономика», «Экономика труда» и др.

Апробация работы. Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на ежегодной научной конференции студентов и аспирантов базовых кафедр Южного научного центра РАН (г. Ростов-на-Дону, 5-26 апреля 2006 г.), на Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых «Молодежь и экономика: новые идеи и решения» (г. Волгоград, 17-19 мая 2006 г.), на IX Международной научно-практической конференции (г. Волжский, 21-23 сентября 2006 г.), на ежегодных научно-практических конференциях студентов и молодых ученых Волгоградского государственного университета (2006-2008 гг.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 5 работ общим объемом 2,9 п.л., в т.ч. авторских – 2,7 п.л., из них одна работа опубликована в издании, рекомендованном ВАК РФ.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 165 наименования. Объем работы – 175 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность темы диссертационной работы, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, излагаются основные положения, выносимые на защиту, раскрываются элементы научной новизны, теоретическая и практическая значимость работы, а также степень апробации полученных результатов.

Первая группа проблем, поднимаемых в диссертации, касается выработки концептуальных основ развития ИСП в рыночном хозяйстве на основе анализа эволюции его институциональных моделей и содержательной характеристики данного феномена в современных условиях.

Исторически возникновение ИСП было детерминировано необходимостью формирования эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений на капиталистических фирмах. Первый этап эволюции рассматриваемого института (вторая половина XIX – первая половина XX в.) связан с его стохастичным становлением как специфической формы реагирования на обострение противоречий интересов наемных работников и капиталистов при посредстве профсоюзных структур. Особенно остро данное противоречие проявилось на ранней стадии развития капитализма при «однонаправленном» характере взаимоотношений между работодателем и наемными работниками.

Государство в силу фискальной рациональности исходно поддерживало агентов промышленного капитала. В законодательном порядке закреплялось увеличение границ рабочего дня, обеспечивавшее предпринимателям получение абсолютной прибавочной стоимости за счет усиления эксплуатации наемного труда. Это способствовало обострению классовых противоречий, разрешавшихся в формах борьбы и торга, приведя к формированию института профсоюзов, представленного организациями, связывавшими работников по интересам в сфере труда. Начался переход от однонаправленных социально-трудовых отношений к «двусторонним». Профсоюзы, отстаивая интересы работников, вступали во взаимодействие с работодателями с целью достижения баланса интересов в вопросах оплаты труда, продолжительности рабочего дня, безопасности на рабочих местах, использовали различные методы давления, включая забастовки.

До конца XIX в. институт профсоюзов оставался неформальным и во многих странах нелегальным, но активное расширение его масштабов привело к его законодательному оформлению. Данный процесс стал стимулом создания

многочисленных союзов предпринимателей, координирующих действия по предотвращению и подавлению забастовок и выступавших альтернативным институтом по отношению к профсоюзам. В ходе происходившей институциональной конкуренции государство пришло к пониманию необходимости мониторинга социальных проблем и их решения путем закрепления в законах социальных завоеваний трудящихся.

С начала XX в. по мере укрепления позиций профсоюзов наблюдались попытки заключения коллективных соглашений. Революционные события в России, Австро-Венгрии, Германии, Индии и Китае вынудили правительства и предпринимателей многих стран активизировать разработку механизмов гармонизации социальных противоречий. В 1919 г. создана Международная организация труда (МОТ), объединившая делегатов власти, бизнеса и наемных работников, что дало импульс переходу от «двусторонних» к «трехсторонним» социально-трудовым отношениям с повышением роли государства.

Второй этап эволюции ИСП (1950-1980-е гг.) связан с его укоренением в институциональной системе государственно-монополистического капитализма, проявившемся в развитии механизмов участия работников в собственности и управлении крупными компаниями в целях превентивного устранения потенциальных конфликтов. После Второй мировой войны позиции профсоюзов укрепились, поскольку рост концентрации капитала, увеличение масштабов производства и усиление конкуренции вынудили работодателей учитывать интересы наемных работников во избежание потерь из-за забастовок и приостановления производства. Усилившаяся гуманизация социально-трудовых отношений отразилась в отказе от силовых методов разрешения противоречий, активизации переговорных процессов и использования коллективных соглашений. Началась институционализация социального партнерства, т.е. процесс закрепления и организации данной общественно значимой и признаваемой функции в качестве института. Эволюционно произошел переход социального партнерства от регулирующего характера

взаимоотношений государства и работодателя к контрактным взаимоотношениям власти и бизнеса.

В трактовке сущности ИСП важно перейти от непосредственно социально-трудовой сферы и компромиссных отношений «работодатель-работник» к анализу данного понятия сквозь призму взаимодействия социального государства, рыночной экономики и сотруднических отношений контрактного типа. С этим связан третий этап эволюции данного института (1990-е гг. – н.в.), характеризующийся активизацией и диверсификацией на основе корпоративных инициатив в целях обеспечения гибкого компромисса интересов основных внутренних и связанных групп ТНК путем сочетания международного и национального институционального регулирования.

Социальное партнерство представляет собой институт с базовой функцией амортизации противоречий, возникающих в ходе капиталистических производственных отношений путем согласования интересов их основных субъектов. ИСП представляет собой модель закрепления общественно значимых функций за корпоративными структурами, воплощающуюся в системе принципов, правил, норм, требований и ценностей их социальной ответственности. Основу данного института составляют принципы заинтересованности и объединения усилий каждой из сторон в поиске путей решения социальных проблем, взаимоприемлемый контроль и учет интересов, отсутствие государственной опеки или вмешательства в дела организации, соблюдение правил взаимодействия, взаимного контроля и ответственности. Социальное партнерство предстает как способ сотрудничества, форма органичного взаимодействия многообразных субъектов социальных отношений, которые позволяют им свободно выражать свои интересы в контексте поиска цивилизованных, и главное, эффективных средств их гармонизации.

Социальное партнерство в современных условиях является важнейшим институциональным механизмом, обеспечивающим устойчивое и безопасное социально-экономическое развитие городов, регионов, государства в целом.

Этот институт исходит из объективного сосуществования в обществе связанных групп агентов со специфическими интересами и функциями, обеспечивая их цивилизованное взаимодействие и нахождение конструктивными способами взаимоприемлемого, отвечающего общественным задачам результата.

Вторая группа проблем, рассматриваемых в диссертации, связана с трансформацией ИСП в условиях транснационализации российского бизнеса.

Транснационализация крупного бизнеса в современной России ведет к повышению активности взаимодействий с внешней институциональной средой, «трансплантации» и адаптации корпоративных институтов, доказавших свою эффективность в других странах. Если в период либерально-рыночных реформ ИСП был заимствован из западной экономической культуры и насаждался под давлением государства, то в процессе перехода к модернизации экономики отечественные крупные корпорации инициативно внедряют этот институт в свою внутреннюю среду, вырабатывают эффективные методы и инструменты его использования.

Однако развитых форм социального партнерства в России в настоящий момент нет, данный институт чаще декларируется и подменяется корпоративной благотворительностью. В связи с изменениями в трудовом законодательстве под социальным партнерством стало необоснованно узко пониматься лишь взаимодействие между руководством предприятий и профсоюзами в сфере социально-трудовых отношений.

Специфика ИСП в российских ТНК зависит от сферы и масштаба их деятельности, применяемой стратегии и зрелости корпоративной культуры. В России сложились две основные институциональные модели ТНК:

1) модель «компании собственников», или акционеров (shareholder's company), ориентированная на максимизацию прибыли, рост курса акций и уровня дивидендов, предполагающая социальную ответственность исключительно перед собственниками фирмы;

2) модель «компаний участников», или стейкхолдеров (stakeholder's company), ориентированная на ответственность не только перед акционерами, но и перед целым рядом других внутренних и связанных групп, в том числе профсоюзами, местными властями, поставщиками, потребителями, научными институтами, различными некоммерческими организациями, прямо или косвенно соприкасающимися с деятельностью компании.

Среди ведущих российских ТНК все большее распространение получает вторая модель, поэтому расходы на социальные программы начинают рассматриваться как инвестиции в человеческий и социальный капитал корпораций. Переход от расходов на корпоративную благотворительность к социальным инвестициям означает необходимость координации усилий государства и крупного бизнеса в сфере занятости, сокращения бедности, образования, безопасности, охраны здоровья и экологии. Спектр объектов социального партнерства эволюционно расширяется, но его институционализация на современном этапе характеризуется многочисленными проблемами.

Препятствием на пути укрепления социального партнерства в России является неправильное понимание данного института со стороны бизнес-сообщества. Многие руководители, осуществляя социальные инвестиции, заботятся, прежде всего, об имидже компании, с которым они связывают возможность извлечения дополнительной прибыли.

С другой стороны, имеет место искажение этого института местными и региональными властями в целях делегирования бюджетных проблем субъектам крупного бизнеса. В этом проявляется эффект зависимости от предыдущего пути институционального развития, связанного с патронажем ведущих предприятий государственными органами. Широко распространена добровольно-принудительная благотворительность, связанная с «дофинансированием» компанией бюджета территорий ее пребывания.

Неформальные требования власти к бизнесу в форме социального партнерства реализуются посредством следующих институциональных

методов: заключения договоров о сотрудничестве, реально фиксирующих одностороннюю ответственность крупных компаний и их готовность работать с ситуационными обращениями власти в обмен на сохранение благоприятного отношения; учреждения фондов для дополнительных отчислений, аккумулирующих не предусмотренные законом квазианалоговые платежи крупного бизнеса; прямого финансирования бизнесом различных инфраструктурных и социальных проектов («организованное спонсорство»). Тем самым нарушается принцип добровольности участия компаний в развитии социальной сферы территорий.

Не менее важной проблемой, препятствующей институционализации социального партнерства, является незрелость гражданского общества в России, в результате чего необходимость диалога между бизнесом и властью недостаточно осознается широкими слоями экономически активного населения. Необходимым представляется совершенствование социального и трудового законодательства, уход от узкого понимания социального партнерства, внедрение принципиально новых форм поощрения социально активных предприятий, институционализация норм и правил осуществления социально ориентированной деятельности. В России отсутствует государственный мониторинг социальной активности предприятий, не нашла широкого распространения практика формирования и публикации корпоративных социальных отчетов.

Третья группа проблем, освещаемых в диссертации, связана с определением направлений развития социального партнерства в российских ТНК, в частности, на примере нефтяной компании «Лукойл».

Особенностью современного этапа транснационализации российского бизнеса является ее узкая отраслевая направленность, связанная преимущественно с топливно-энергетической сферой, нефтяной и газовой промышленностью. Закономерно, что наиболее активно ИСП развивается в нефтяных ТНК, лидером среди которых в этом аспекте является ОАО «Лукойл».

Анализ институционализации социального партнерства в компании «Лукойл» позволяет сделать вывод о возможности и необходимости распространения корпоративного опыта социального диалога бизнеса, власти и представителей работников данной компании в других отечественных ТНК. Взаимодействие субъектов социального партнерства в институциональном пространстве компании базируется на трехсоставной структуре его нормативной базы – Социальном кодексе ОАО «Лукойл», Соглашении между Компанией и профобъединением, а также на коллективных договорах организаций Группы «Лукойл». Глубина укорененности ИСП в корпоративную культуру компании связана с эффективным сочетанием международных, национальных и корпоративных стандартов. Выдерживается широкий монетарный диапазон финансирования социальных программ, поступательно расширяется набор объектов социального инвестирования и партнерства, применяется принцип публичного обсуждения значимых корпоративных документов.

Исследование специфики внедрения ИСП в нефтяных ТНК свидетельствует о широкой дифференциации их социальных приоритетов. Это связано как с различием в понимании роли данного института в реализации корпоративной стратегии, так и с разным уровнем капитализации компаний. Ограниченность инвестиционных ресурсов стимулирует ориентацию социальных программ исключительно на сотрудников корпораций. Социальная ответственность ТНК подразумевает достаточно высокий уровень корпоративных потребностей и добровольную конструктивную реакцию на социальные проблемы.

Формирование и развитие программ социального партнерства на российских предприятиях должно происходить на основе профессионального подхода и применения лучшего отечественного и зарубежного опыта. Для системного развития данного направления уже недостаточно просто финансировать общественные проекты. Каждой компании необходимо

сформулировать корпоративную социальную стратегию, которая будет учитывать интересы общества и государства.

Алгоритм функционирования ИСП включает следующие основные блоки:

1. Выявление взаимных интересов различных групп влияния и коалиций; обозначение целей совместных усилий, оценку имеющихся ресурсов, в том числе институциональных.

2. Правовое оформление взаимоотношений корпораций и органов власти для обеспечения стабильности взаимодействия и спецификации сфер ответственности, в том числе ответственности власти за целевое использование социальных инвестиций бизнеса. Важным этапом является разработка правовых норм и подписание соглашений, обеспечивающих реальное взаимодействие субъектов территориального партнерства и совершенствование его организационных форм.

3. Участие градообразующих и других крупных предприятий в политической жизни региона.

4. Влияние предприятий на оптимизацию системы управления территорией, и, в первую очередь, муниципальных образований, рационализацию бюджетных расходов и прозрачность бюджетного процесса.

5. Разработка совместных целевых программ развития экономического потенциала территории. Представление компаниями своих интересов позволяет определить необходимые приоритеты в региональном развитии, часто способствуя переориентации органов власти на решение более значимых задач.

6. Реализация совместных планов и проектов. Повышение эффективности использования социальной сферы компании, предотвращение дублирования услуг, предоставляемых властью и фирмами, с целью улучшения и дополнительного социального обслуживания работников.

7. Оценка эффективности взаимодействия, корректировка задач и программ. Для руководителей важно своевременно определять зоны и степень рисков в воспроизводстве и сохранении рабочей силы и развитии

производственной инфраструктуры, чтобы принимать необходимые меры и участвовать в развитии социальных проектов в наиболее проблемных сферах.

8. Совместное влияние местной власти и предприятий на совершенствование законодательства в целях обеспечения интересов развития территории. Совместное лоббирование интересов дает более выраженный эффект. Кроме того, органы местного самоуправления обладают правом законодательной инициативы в органах государственной власти субъектов РФ, а они, в свою очередь, таким правом в Государственной Думе. Это может иметь большое значение для проведения изменений в законодательство, обеспечивающих интересы как населения территории, так и бизнеса.

Проведенное исследование позволило определить основные направления развития ИСП. Прежде всего, необходима концентрация усилий на решении вопросов в сфере трудовых отношений (социальных проблемах собственного персонала, обучении и воспитании новых кадров и др.). Одним из эффективных механизмов реализации социальной политики в российских нефтяных компаниях должно стать более тесное взаимодействие их руководства с профсоюзными органами в направлении расширения самостоятельности и инициативности этих структур.

Важной задачей является повышение экологической ответственности нефтяного бизнеса. Экологические программы крупных нефтяных компаний, особенно градообразующих, должны обсуждаться с участием всех заинтересованных сторон: корпоративных специалистов, государственных контролирующих органов, представителей научного сообщества и общественных организаций, а также призваны учитывать интересы будущих поколений.

Для общественной оценки и сопоставления результатов социальной деятельности необходимым представляется распространение практики ведения и публикации социальных отчетов компаний. Как и любой другой процесс, внедрение принципов социального партнерства сопряжено с трудностями, ошибками и неопределенностью. Но именно данный подход позволит

значительно улучшить уровень благосостояния гражданского общества и не допустит роста социальной напряженности.

На современном этапе решение вопросов регулирования социальной ответственности предприятий осложняется тем, что в результате приведения федерального законодательства в соответствие с принципами административной реформы из нормативно-правовых актов в сфере использования природных ресурсов оказались исключенными положения, которые определяли взаимоотношения власти и бизнеса по вопросам экономического развития территорий.

Одним из условий к изменению складывающейся ситуации является необходимость законодательного урегулирования вопросов, связанных с процедурами и формами согласования интересов субъектов хозяйствования, с одной стороны, и местных сообществ, с другой.

Целесообразно повышение ответственности хозяйственных субъектов, которые намечают реализацию инвестиционных проектов, перед местным сообществом. Помимо установленных действующим законодательством природоохранных требований целесообразно установить дополнительные условия к реализации подобных намерений. Требуется оценка не только экологического, но экономического и социального воздействия проекта на территорию, в том числе его возможного влияния на жизнедеятельность различных проживающих в этой местности групп.

Параллельно с усилением ответственности ТНК должны возрасти требования к региональным органам власти за соблюдение действующего законодательства о выделении территорий традиционного природопользования. Отсутствие четкого федерального нормативного регулирования процесса заключения договоров между предприятиями и муниципальными образованиями зачастую вызывает многочисленные взаимные претензии.

В переходной экономике России необходим комплексный подход к повышению социальной ответственности предприятий. Учитывая предыдущие исторические этапы, роль государства в экономической и социальной сфере,

важным направлением общественного развития в России должно стать совместное участие государства и бизнеса в обеспечении социальных услуг и гарантий.

Базовыми принципами стратегического развития ИСП в регионах являются следующие:

1. Государственным структурам всех уровней следует отказаться от методов прямого или косвенного принуждения бизнеса к выполнению социальных обязательств сверх законодательно установленного уровня.

2. Государству следует прилагать усилия по формированию благоприятного общественного мнения по отношению к российскому бизнесу и его конструктивной роли в общественно-экономическом развитии России.

3. Региональным властям следует обеспечить равный, максимально строгий и эффективный контроль над выполнением всеми субъектами рынка социальных, налоговых и иных фискальных обязательств, установленных законом.

Кроме того, государство должно оказывать активную и системную поддержку развитию институтов гражданского общества, в первую очередь путем создания эффективного механизма финансирования гражданских инициатив. Развитие гражданского общества и его влияние на бизнес должно быть более эффективным, оно должно активно развиваться и поддерживаться государством.

В свою очередь, ТНК должны, во-первых, в полном объеме выполнять социальные обязательства, установленные законом, во-вторых, стремиться расширить сложившийся круг ключевых стейкхолдеров (государство, собственники, персонал), делая акцент на стороны, которые до сих пор были слабо вовлечены – местные сообщества, общественные объединения, деловые партнеры. Им следует также рассмотреть пути формирования и формализации раскрытия информации о своей социальной активности, например, через механизмы социальной отчетности. При этом социальная отчетность должна быть добровольной, и компании сами вправе решать, какие аспекты социальной

активности и с какой полнотой раскрывать. Эффект синергии от развития ИСП может быть достигнут исключительно на основе гибкого компромисса интересов государства, бизнеса и гражданского общества.

В заключении диссертационной работы обобщаются полученные результаты, выделяются наиболее значимые методологические и практические выводы, внедрение которых будет способствовать совершенствованию ТНК в транснациональном сегменте корпоративного сектора экономики России.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Шарифов, Р.В. Социальные инновации и инвестиции в нефтяном бизнесе / Р.В. Шарифов, А.А. Тажибов // Известия Волгоградского государственного технического университета: межвузовский сб. науч. ст. / ВолгГТУ. – Волгоград, 2006. (Сер. Актуальные проблемы реформирования российской экономики. Вып. 4). – 0,4/0,2 п.л.

2. Шарифов, Р.В. Особенности социальной ответственности российских нефтяных компаний / Р.В. Шарифов // Вторая ежегодная научная конференция студентов и аспирантов базовых кафедр Южного научного центра РАН: Материалы молодежной конференции, г. Ростов-на-Дону, 5-26 апреля 2006 г. – Ростов н/Д: Изд-во ЮНЦ РАН, 2006. – 0,1 п.л.

3. Шарифов, Р.В. Теоретические основы формирования социальной ответственности бизнеса / Р.В. Шарифов // Молодежь и экономика: новые идеи и решения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, г. Волгоград, 17-19 мая 2006 г. – Волгоград: Изд-во ВГСХА, 2007. – 0,2 п.л.

4. Шарифов, Р.В. Проблемы институционализации и потенциал реализации социального партнерства в России / Р.В. Шарифов // Вековой поиск модели хозяйственного развития России. Собственность и перспективные формы ее реализации в России: Материалы IX Международной научно-практической конференции, г. Волжский, 21-23 сентября 2006 г. / ВГИ (филиал)

ВолГУ; Сост.: О.В. Иншаков, М.М. Гузев, В.В. Горяйнов; Отв. за вып. М.М. Гузев. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2007. – 0,4 п.л.

5. Шарифов, Р.В. Развитие института социального партнерства в современной России / Р.В. Шарифов: Препринт. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2008. – 1,8 п.л.

Подписано в печать 19.05 2008 г. Формат 60×84/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 1,2.
Тираж 120 экз. Заказ 98.

Издательство Волгоградского государственного университета.
400062, г. Волгоград, просп. Университетский, 100.